Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 68 del 20 marzo 2008 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 20 marzo 2008** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 66

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area VII della dirigenza università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area VII della dirigenza università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2004-2005.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII DELLA DIRIGENZA UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 01.02.2008 sull'ipotesi di CCNL relativo al personale della Dirigenza dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003;
Vista la nota n.291/CL del 22.02.2008, con la quale la Corte dei Conti ha reso certificazione negativa limitatamente a sei artcoli dell'ipotesi predetta;
Viste le note in data 26 e 28 febbraio u.s. dei Comitati di settore Università e Ricerca, con le quali vengono approvate le modifiche all'ipotesi di CCNL introdotte in conseguenza delle osservazioni formulate dalla Corte dei Conti;
Vista la nota n.18205-28/82/2008 -1.2.2.4.3. del 28.02.08, con la quale il Ministro della Funzione Pubblica autorizza il Presidente dell'ARAN alla sottoscrizione definitiva del CCNL;
Il giorno 5 marzo 2008, alle ore 15,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**ARAN** nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CONFEDERAZIONI		ORGANIZZAZIONI SINDACALI		
CGIL	*firmato*	**Università**	**CGIL SNUR**	*firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CGIL SNUR**	*firmato*
CISL	*firmato*	**Università**	**CISL UNIVERSITA'**	*firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CISL RICERCA**	*firmato*
UIL	*firmato*	**Università**	**UIL PA**	*firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**UIL PA**	*firmato*
CIDA	*firmato*	**Università**	**CIDA FENDEP**	*firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**ANPRI**	*firmato*
CONFEDIR	*firmato*	**Università**	**DIRSTAT**	*firmato*
CONFSAL	*firmato*	**Università**	**FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/ CISAPUNI**	*firmato*

Al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA VII –DIRIGENZA DELLE UNIVERSITA' E DEGLI ENTI DI RICERCA E DI SPERIMENTAZIONE
Quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII (DIRIGENZA DELLE UNIVERSITA' E DEGLI ENTI DI SPERIMENTAZIONE E DI RICERCA) PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004, così come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 3 ottobre 2005, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università, per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. Il riferimento comune alle Università e alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione è riportato nel testo del presente contratto con il termine "Amministrazioni"

ART. 2 - DURATA E DECORRENZA DEL PRESENTE CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa e 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n.165/2001.

3. Le Parti si danno atto che la sottoscrizione del presente contratto avviene ad intervenuta scadenza del quadriennio normativo e del biennio economico di riferimento. Pertanto esso si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art.48, comma 3, del d.lgs. n.165/2001. Le piattaforme sono

presentate con anticipo di tre mesi rispetto all'eventuale disdetta di cui sopra. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica, al personale dell'Area sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e con le modalità di cui agli artt. 47 e 48 del decreto legislativo n.165/2001.

5. Le Amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore.

6. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma 4.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, caratterizzato da correttezza e trasparenza dei comportamenti e dal rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle Amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali, è finalizzato a sostenere e promuovere le migliori condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dirigenti unitamente all'incremento di qualità e di efficacia dei servizi cui essi sono preposti.

2. Si conviene che quanto sopra richieda relazioni sindacali puntualmente individuate e definite, che tengano adeguata considerazione del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi e individuali nonché della specificità delle funzioni dirigenziali.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva integrativa: si svolge a livello locale con le modalità, i tempi e le materie indicate all'art. 4;
b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione, di cui all'art.6;
c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art.10.

ART. 4 -CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

1. La contrattazione collettiva integrativa a livello locale avviene in ciascuna delle Amministrazioni e tratta, nel rispetto dei tempi successivamente previsti, i criteri generali delle seguenti materie:

a) attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento;
b) determinazione dei compensi per incarichi aggiuntivi;
c) determinazione dei fondi di posizione e di risultato;
d) graduazione delle funzioni dirigenziali;
e) criteri per la concessione dei congedi di cui all'art.24, comma 4, del presente CCNL;
f) criteri per il conferimento e il mutamento degli incarichi.
g) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
h) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni;

i) implicazioni derivanti sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti, dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dai processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e/o riconversione dei servizi.
l) stipula eventuale di polizze sanitarie integrative
m) misure di pari opportunità;

2. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001. Decorsi trenta giorni lavorativi dal ricevimento del contratto integrativo da parte dell'Organo competente per la predetta verifica, in assenza di specifici rilievi esso si intende approvato.
Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.
Per le materie che possono incidere sul corretto avvio dell'anno accademico nelle Università, la contrattazione deve concludersi due mesi prima che lo stesso abbia inizio.

3. Le Parti, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, così come previsto dall'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente Ccnl. Durante il predetto periodo di sessanta giorni deve essere programmato un congruo numero di incontri funzionale alla più sollecita e positiva conclusione delle trattative.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci delle singole Amministrazioni. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

5. In ogni azienda ospedaliera di tipo a) di cui all'art.2, comma 2, del d. lgs. n.517/1999 esistente presso le Università, si svolge la contrattazione integrativa sulle stesse materie previste dal presente articolo. Le delegazioni trattanti sono quelle previste dal successivo art.8.
Nelle aziende ospedaliere di tipo b) di cui all'art.2, comma 2 del medesimo d.lgs. n.517/1999, le delegazioni di parte pubblica e sindacale potranno essere composte, attraverso accordi di reciprocità, tra i medesimi soggetti di cui al successivo art. 8 e quelli previsti nelle aree dirigenziali III e IV del comparto sanità.

ART. 5 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Le Amministrazioni provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art.8 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui al medesimo articolo per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipula dei successivi.

4. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri relazionati agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 6 - PARTECIPAZIONE

1. Le Amministrazioni forniscono informazione preventiva e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati all'art. 8 sulle seguenti materie:
a) dati generali sullo stato dell'occupazione e di utilizzazione del personale dirigente;
b) andamento generale della mobilità del personale;
c) stato di attuazione dei processi d'innovazione;
d) iniziative di sostegno alla persona;
e) modalità organizzative sulle procedure concorsuali per l'assunzione dei dirigenti;
f) modalità di valutazione dell'attività dirigenziale;
g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti.
h) operatività e stato dei processi di valutazione dirigenziale;
i) criteri e modalità di conferimento delle reggenze;

l) criteri e modalità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
m) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
n) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
o) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
p) bilancio preventivo;
q) elenco degli iscritti appartenenti alle OO.SS., anche in via telematica.
Ai fini di una più compiuta informazione le Parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

2) Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'art.8, le Amministrazioni di cui al precedente comma forniscono informazioni successive su provvedimenti amministrativi e atti di gestione attinenti le materie del presente CCNL o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

3. Ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali di cui all'art.8 possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione sulle materie di cui ai punti e), f), i), l),n),o) del comma 1.
La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le Parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.
Per le materie che possono incidere sul corretto avvio dell'anno accademico nelle Università, la concertazione deve concludersi due mesi prima che lo stesso abbia inizio.

4. Sulle materie oggetto di partecipazione le Amministrazioni, qualora lo ritengano utile ed opportuno, possono chiedere una consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art.8.

ART. 7 - SOGGETTI SINDACALI NELLE AMMINISTRAZIONI

1. I soggetti sindacali nelle Amministrazioni sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165 del 2001.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di Amministrazione previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:
- componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
- componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al precedente comma, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascuna Istituzione, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito della stessa Istituzione.

6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000 e del 27 febbraio 2001, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998 relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso le Amministrazioni.

ART. 8 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa a livello di singola Amministrazione, la delegazione trattante di parte pubblica è costituita per le Università dal Rettore e dal Direttore amministrativo o da loro delegati. Nelle AOU il direttore amministrativo è sostituito dal direttore generale; per gli Enti di Ricerca dal Presidente e dal Direttore generale o da loro delegati.

2. Per le Organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 7, la delegazione, a livello di contrattazione integrativa nazionale, è composta dai rappresentanti di ciascuna delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

ART. 9 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio finalizzata al pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa alle Amministrazioni a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

ART. 10 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. In attuazione dell'art. 49 del decreto legislativo n.165/2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCNL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, con le procedure di cui all'art. 47 del medesimo d.lgs. n.165/2001.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le Parti si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e la procedura deve concludersi nei 30 gg. successivi al primo incontro.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità previste dai commi 1 e 2, con i medesimi effetti di cui al comma 3.

ART. 11 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, nonchè orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12 – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il dirigente è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.

2. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere prorogato a 60 giorni in casi particolari e a richiesta dell'interessato medesimo.
Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo art.15, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n.165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con l'Amministrazione che procede all'assunzione.
Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

ART. 13 – CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto prescritto dal d.lgs. n.165/2001.

3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con l'attività della specifica Amministrazione, sentito anche il dirigente interessato, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

4. L'incarico è conferito con le modalità e alle condizioni previste dall'art. 19 d.lgs. n.165/2001, al quale si conformeranno i rispettivi ordinamenti delle Amministrazioni ex art. 27 del medesimo decreto legislativo. Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque. In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni.
Nel caso del conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 19, comma 10, del d.lgs. n.165/2001, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato.
Deve essere assicurata, da ciascuna Amministrazione, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a posti dirigenziali vacanti.

5. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine:
a) conferma degli incarichi ricoperti;
b) assegnazione di altro incarico per ristrutturazione e riorganizzazione dell'ufficio dirigenziale;
c) conferimento di nuovo incarico e assegnazione degli incarichi ai dirigenti che rientrano, ai sensi delle disposizioni vigenti, dal collocamento fuori ruolo, comando o utilizzazione, ivi compresi gli incarichi sindacali e quelli all'estero;
d) mutamento consensuale d'incarico in pendenza di contratto individuale;
e) nuovo incarico per mobilità professionale;

6. Nell'ambito delle fasi di cui alle lettere b), c) e d) del comma 5, qualora l'Amministrazione abbia più sedi, viene conferito l'incarico con priorità nella provincia di residenza del dirigente interessato e successivamente nelle altre province della regione.

7. Nel termine dei tre mesi antecedenti la scadenza naturale del contratto individuale verrà effettuata, con le procedure e i criteri di cui all'art. 18, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 5, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art.18, verrà assicurato al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta nel precedente incarico.

8. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente interessato.

9. Le Amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche Amministrazioni stesse.

ART.14 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede –sia per il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato- un contratto individuale di lavoro che, nel recepire la disciplina del presente CCNL, indica in particolare:

- la data d'inizio del rapporto;
- la qualifica, il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
- la sede di lavoro;
- le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione e i relativi termini di preavviso. Costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art.16, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto, per quanto concerne le Università, dei criteri generali relativi alle oggettive caratteristiche delle Università stesse.
Per quanto riguarda gli Enti di Ricerca e di sperimentazione, verranno invece considerati i seguenti criteri:

A) Criteri attinenti alla dimensione;
B) Criteri attinenti alla complessità;
C) Criteri attinenti al contesto territoriale;

In particolare:

A) DIMENSIONE

a) numero del personale non dirigente, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell'Ente.

B) COMPLESSITA'

a) Istituzioni con più sedi operative sul territorio e/o con laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità.

C) CONTESTO TERRITORIALE

a) Istituzioni situate in zone di particolare disagio territoriale (piccole isole, zone di montagna, ecc.).

4. I criteri di cui al comma precedente potranno essere ulteriormente definiti in sede di contrattazione integrativa con altri legati alle specifiche realtà locali.

ART. 15 - PERIODO DI PROVA

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche Amministrazioni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto dall'art.21.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostituiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altra Istituzione dell'Area VII ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento della prova, rientra, a domanda, nell'Amministrazione di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di un'Istituzione dell'Area VII assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso un'Amministrazione di altre Aree dirigenziali per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

ART. 16 -INCARICHI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI E PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO.

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altra Istituzione della medesima Area VII, nei limiti previsti dall'art. 19, comma 5/bis del d.lgs. n. 165/2001, ovvero presso altre pubbliche Amministrazioni, previo collocamento fuori ruolo, comando o altro analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso l'Amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico. Il posto del dirigente comandato non può essere coperto per concorso.

3. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il transito nell'Amministrazione dove ha svolto l'incarico, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra nell'Amministrazione di appartenenza.

4. Il trattamento economico è a carico dell'Amministrazione di destinazione, salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

5. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.

6. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

7. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'Amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.

8. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area VII l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7.8.1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dalla singola Amministrazione.

ART. 17 - IMPEGNO DI LAVORO

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

ART. 18 – VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELL'ATTIVITA' DIRIGENZIALE

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Amministrazioni cui è preposto.

2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS.-

3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità generali dell'Aministrazione medesima.

4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.

5. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

6. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d.lgs. n. 286/99, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d.lgs. n. 165/01.

7. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

CAPO IV– SOSPENSIONI, INTERRUZIONI E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19 – FERIE E FESTIVITA'

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nelle Amministrazioni dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma l.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art.20 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al successivo comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca in modo da garantire la continuità del servizio.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie per qualsiasi causa disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

ART. 20 - ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dirigente assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dirigente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

7. Il trattamento economico spettante al dirigente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile, ivi compresa la retribuzione di posizione, per i primi nove mesi di assenza.

b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

La retribuzione di risultato è attribuibile nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 7 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti agli effetti delle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

9. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione all'Amministrazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

10. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7 e agli oneri riflessi relativi.

11. Nel caso di cui al comma precedente, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti, comunque nei limiti di quanto disposto dal giudice. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

ART. 21 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art.20, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art.20, comma 3. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste.

ART. 22 – ASSENZE RETRIBUITE

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio, conservando la retribuzione, nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetti componenti la famiglia anagrafica o di affini di primo grado in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno;
- dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con decorrenza entro il quarto giorno precedente o successivo, a scelta del richiedente, alla celebrazione del matrimonio stesso.

2. Le assenze di cui al comma 1 possono cumularsi nell'anno, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

3. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

4. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n.104/92, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

5. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

ART. 23 – CONGEDI PARENTALI

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione mensile, inclusa quella di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. In caso di parto prematuro, alle dirigenti spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della dirigente consentono il rientro al lavoro. Alla dirigente rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione.

5. Dopo il periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001, alle dirigenti madri ed, in alternativa, ai dirigenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dirigente o della dirigente.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'Amministrazione di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione

può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della dirigente madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53/2000.

ART. 24 – CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO – ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA.

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art.20.

3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

4. Ai sensi dell'art. 5 della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art.6, ai dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20 % del personale dirigente in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore amministrativo dell'Università o al Presidente dell'Ente di ricerca una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

8. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al dirigente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione prevista dal presente comma sono regolate, ai sensi dell'art.4, comma 3, della legge n. 53/2000, in sede di contrattazione integrativa locale.

9. Il dirigente è inoltre collocato in congedo, a domanda, per un anno senza assegni, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A. o privato, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova, ai sensi dell'art.23 bis del d.lgs. n.165/2001.

10. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.
Nelle ipotesi del presente comma i dirigenti interessati potranno porsi o in congedo non retribuito o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Direttore amministrativo dell'Università o del Presidente dell'Ente di ricerca .

11. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono inoltre essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

12. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 11 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 20, comma 1.

13. L'aspettativa di cui al comma 11, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze previste dagli artt. 20 e 21.

14. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino all'ottavo anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

15. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa ai sensi del comma 11, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

16. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa di cui al comma 11 vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

17. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 16.

ART. 25 – LA FORMAZIONE DEL DIRIGENTE

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto

culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo anche conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti e soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, è comunicata all'Amministrazione dal dirigente interessato con congruo anticipo, intendendosi autorizzata se non esplicitamente e motivatamente negata o rinviata, ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano comunque in linea con gli obiettivi indicati nei commi che precedono. A tal fine al dirigente è concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi dei commi 7 e 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo, anche integrale, alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

ART. 26 - INCARICHI AGGIUNTIVI

1. Le Amministrazioni possono formalmente conferire ai dirigenti incarichi aggiuntivi.

2. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui agli artt. 55 e 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

4. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, le Amministrazioni seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali

dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione e verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'art.13.

5. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni daranno informazione alle OO.SS. di cui all'art.8 degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

6. Ai dirigenti che svolgono attività professionale, per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli Avvocati, è riconosciuta la corresponsione dei compensi professionali, anche nel caso di compensazione delle spese ed onorari, secondo i principi di cui al r.d. n.1578/33. Le singole Amministrazioni provvederanno con proprio Regolamento ad attuare detta disposizione, prevedendo i relativi termini e modalità e valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti esercenti l'attività professionale dalla erogazione della retribuzione di risultato, indirizzando proporzionalmente la stessa per la retribuzione degli altri dirigenti.

ART. 27 - SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

ART. 28 – MOBILITÀ E RELATIVI ACCORDI

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico vacante e disponibile nell'ambito della propria Amministrazione e l'Amministrazione stessa l'abbia immotivatamente negato, decorsi due anni di svolgimento del proprio incarico il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra Amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nulla-osta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

3. Resta fermo quanto previsto dal comma 5/bis dell'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001.

4. Tra le amministrazioni dell'Area VII e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le stesse amministrazioni.

5. Gli accordi di mobilità di cui al comma 4, possono essere stipulati:
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

6. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui ai commi precedenti, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata; il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità eventualmente avviati dalle amministrazioni nei confronti di propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell' amministrazione.

7. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 4, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati da ciascuna amministrazione. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art.8, comma 2.

8. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nelle amministrazioni cedenti ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

9. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 7 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

10. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione mediante comunicazione scritta all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 8, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

11. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

12. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l’amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell’amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

13. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d. lgs. n. 165 del 2001.

CAPO V- ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 29 - TERMINI DI PREAVVISO

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale e della risoluzione del rapporto di lavoro prevista all’art.30, comma 1, lettera a) e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all’altra parte un'indennità pari all’importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l’esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all’inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art.52, comma 1, lett. a), b) c) e d).

ART. 30 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt.20 e 21 ha luogo:

a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
b) per dimissioni del dirigente;
c) per recesso dell'Amministrazione;
d) per decesso del dirigente.
e) per risoluzione consensuale;
f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza dei periodo di congedo previsti dal presente CCNL.

ART. 31 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI DELLE PARTI

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Le dimissioni del dirigente devono essere comunicate per iscritto all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

ART. 32 - RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Le Amministrazioni o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, le Amministrazioni, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzione equivalente a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale.

4. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

ART. 33- RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art.18.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, non prima di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art.34, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.

5. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 28 del presente CCNL.

ART. 34 – PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO IN CASO DI RECESSO

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 165/2001, avverso gli atti applicativi dell'art. 33, comma 1, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere all'arbitro di cui all'art. 2 del CCNQ del 23.1.2001, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 dello stesso contratto quadro.

3. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

4. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

5. L'indennità supplementare di cui al comma 4 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

6. Nelle mensilità di cui ai commi 4 e 5 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

7. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'Autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 4 e 5.

8. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra amministrazione dell'area che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

ART.35 -NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

ART. 36 - EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. Nel caso di gravi fatti illeciti commessi in servizio, di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. - Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

6. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 5.

7. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

8. Il dirigente licenziato ai sensi dell'art. 33 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

9. Il dirigente riammesso ai sensi del comma 8, è reinquadrato, nell'area dirigenziale e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica dirigenziale posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una modifica delle aree dirigenziali. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento.

ART. 37 – SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dirigente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione del recesso ai sensi dell'art. 33.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del d.lgs. n.267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 36 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione di cui all'art.52, lettere a, b e c del presente CCNL, nonchè gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

9.In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dirigente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VI – ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 38 – COMITATO PARITETICO PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, i Comitati per le pari opportunità già istituiti nei comparti Università e Ricerca sono integrati dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

ART. 39 – COMITATO PARITETICO PER IL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale, anche sovraordinato, pure attraverso l'utilizzo strumentale ed emulativo di norme e procedure. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di rendere afflittiva la condizione lavorativa o di escludere il soggetto dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti. Pertanto, i Comitati paritetici per il mobbing già esistenti nei comparti Università e Ricerca verranno integrati dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

ART. 40 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le Amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le Parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

ART. 41 – RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

1. Qualora dal procedimento di valutazione del dirigente di cui all'articolo 18 emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto in funzione della gravità delle sue mancanze alle seguenti sanzioni:

a) mutamento di incarico al termine del precedente senza la tutela di cui all'art. 13 (ipotesi minima di responsabilità non grave);
b) revoca durante lo svolgimento dell'incarico e conferimento di diverso incarico senza la tutela di cui all'art. 13 (ipotesi media di responsabilità);
c) recesso unilaterale dell'Amministrazione (ipotesi grave di responsabilità, come regolata dall'art. 33).

ART. 42 – TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti inviati dall'Amministrazione a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla sede centrale di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede centrale di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di reggenza e di raggiungimento di sedi di lavoro individuate dall'Amministrazione per incarichi.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1 si applica la seguente normativa fino al 31.12.2005:

- Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
– € 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
– € 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;
b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparati;
c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave;
d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.

- Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

- Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.

-. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella medesima località.

- Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso:
- delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3;
- delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2;

- delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.

- L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

- L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

- Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

- Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

- Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio delle Amministrazioni per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

3. Ai dirigenti di cui al comma 1 si applica la seguente normativa dal 01.01.2006:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;

b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani; c) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati.

-. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni in vigore-

- Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

- Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

- Fermo restando quanto stabilito dalla legge n. 266 del 2005, con le decorrenze ivi indicate, per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

- Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

ART. 43 – TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa Amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;
b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;

d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
e) indennità di prima sistemazione.

2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

ART. 44 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. L'Amministrazione corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:
   a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui agli artt.53 e 56 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia – Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
   b) un rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
   c) un rateo del maturato economico, ove spettante.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal d.lgs. C.P.S. n. 263 del 1946 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

ART. 45 - RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali, esclusi i rischi correlati alla responsabilità amministrativo-contabile, come prescritto dall'art.3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008), senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3.Ciascuna Amministrazione sceglie la società di assicurazione entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente, per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

5. Il dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, dovrà rimborsare all'Amministrazione tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

ART. 46 -DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui un'invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Amministrazione, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

ART. 47 - MODALITÀ DI APPLICAZIONE DI PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

1. Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50% e dell'1.25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che, nel corso di servizio, abbiano acquisito titolo all'ascrizione ad una delle categorie di cui alla tabella A allegata al DPR n.915/1978 ed ottenuto il riconoscimento della dipendenza dell'invalidità da causa di servizio, anche se il provvedimento concessivo del trattamento spettante è successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dalle Amministrazioni spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. I gettoni di presenza con carattere restitutorio non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

ART. 48 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare si applica quanto previsto dal relativo CCNQ del 29.7.1999.

2. I dirigenti accedono ai fondi pensione secondo quanto previsto dal protocollo di esplicitazione in tema di costituzione dei fondi pensione complementari firmato l'8.5.2001.

3. Il Fondo pensione viene finalizzato ai sensi dell'art. 11 del predetto CCNQ e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le Parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro (T.F.R.).

ART.49 - RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Amministrazione si pronuncia, motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche Amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti

generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni il dirigente goda di trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

ART. 50 – NORMATIVA VIGENTE E DISAPPLICAZIONI

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL. Sono inoltre disapplicati i seguenti CCNL relativi al personale dirigente attualmente inquadrato nell'Area VII col presente CCNL:

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al quadriennio normativo 1994/1997e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/2/1996;

b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Università relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/2/1996;

c) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al quadriennio normativo 1994/1997 e al biennio economico 1994/1995, sottoscritto il 5/3/1998;

d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 5/3/1998;

e) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il quadriennio 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 5 aprile 2001;

f) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il secondo biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 5 aprile 2001;

g) Accordo per il personale dell'Area 1 della dirigenza relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL del 5 aprile 2001 I biennio e all'art. 3 del CCNL 5 aprile 2001 del II biennio, sottoscritto il 18 novembre 2004.

2. Alla generale disapplicazione di cui al comma 1 fanno eccezione le seguenti norme che continuano a trovare applicazione nella presente Area dirigenziale:

a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;

b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;

c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;

d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;

e) la normativa richiamata nel presente CCNL;

f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;

g) l' art. 132 T.U. n. 3/1957 (*riammissione in servizio);*

h) l'art. 2 L. 476/1984 *(congedo per dottorato di ricerca)*, art.4 L. 498/1992 (*coniuge dipendente militare che presti servizio all'estero)*, art.453 T.U.297/1994 *(incarichi e borse di studio)*;

i) relativamente alle sole Università, l'art.31 del DPR n.761/79. Restano ferme le equiparazioni in atto alle Aree III e IV della Sanità.

3. Le Parti convengono che la materia di cui al presente articolo possa essere ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale, ove se ne ravvisi la necessità.

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 51- DISPOSIZIONI GENERALI

1. Le clausole contrattuali che disciplinano il trattamento economico si applicano ai dirigenti di prima e di seconda fascia, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001 nel rispetto del principio dell'art. 24, comma 3 del medesimo decreto legislativo.

2. In attuazione dei principi di cui al citato art. 24, commi 2 e 3, per i dirigenti di prima fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà “gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l’incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell’attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi”.

3. In relazione alle risorse finanziarie disponibili per i dirigenti di prima fascia, l’applicazione del richiamato art. 24, comma 2,, è avviata nel presente CCNL e si completerà nel secondo biennio economico 2004-2005 al termine della graduale rideterminazione dell’importo annuo della retribuzione di posizione parte fissa il cui onere continua ad essere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti medesimi.

4. Il personale delle amministrazioni, in possesso dei requisiti e delle qualifiche individuate dai rispettivi ordinamenti, cui venga conferito un incarico dirigenziale ai sensi dell’art.19 del d.lgs. n.165/2001, è collocato in aspettativa senza assegni per la durata dell’incarico e ad esso spetta il trattamento economico fisso ed accessorio della dirigenza di cui al presente CCNL.

ART. 52 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia –assunti a tempo indeterminato o incaricati a tempo determinato- si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;
c) retribuzione di posizione parte fissa;
d) retribuzione di posizione parte variabile;
e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

ART. 53 - TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO PER I DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, già definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 102,00
- dal 01/01/2003 di € 108,00

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in euro 48.989,04 per 13 mensilità.

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 51, comma 3, (Disposizioni generali) la retribuzione di posizione di parte fissa già definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-01) nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 26.278,69
- dal 01/01/2003 in € 30.022,69

5. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento da ciascun dirigente.

6. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

ART. 54 - EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 53 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo

indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

ART. 55 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA

1. Presso ciascuna Amministrazione è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi di riferimento, con le modalità ivi previste e precisamente:

a) le risorse previste dall'art. 41, comma 2, lett. a) e c) del CCNL Area I del 5 aprile 2001;
b) le risorse previste dall'art. 5 del CCNL Area I per il biennio economico 2000-2001 del 5 aprile 2001.

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua ad essere alimentato come segue:

   a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 26 (Incarichi aggiuntivi);
   b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
   c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997.

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di prima fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

- . € 2.626,00 a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriori € 3.744,00 a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia).

7. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le Amministrazioni nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 56 - TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO PER I DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare, già definito ai sensi del CCNL Area I del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 86,00
- dal 01/01/2003 di € 79,00

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 38.296,98 per 13 mensilità.

4. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione, parte fissa, già definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 9.143,77
- dal 01/01/2003 in € 10.339,77

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

6. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio all'entrata in vigore del CCNL Area I al 5 aprile 2001.

7. Esclusivamente a coloro cui si applica l'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5.

ART. 57 - EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 56 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

ART. 58 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 62, comma 2 (Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), la retribuzione di posizione è definita presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Le Amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto dei criteri generali di cui al successivo comma 4 nonchè di quelli indicati al precedente art. 14.

3. In base alle risultanze della graduazione le singole Amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle Amministrazioni medesime, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati all'art. 59 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali).

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali sono definiti in sede di contrattazione integrativa a seguito delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 (Informazione -Concertazione) del presente CCNL, in conformità ai criteri richiamati nel precedente art.14.

ART. 59 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA PREPOSTI AD UFFICI DIRIGENZIALI NON GENERALI

1. Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 58 (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni).

2. In ciascuna Amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;
b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. Le Amministrazioni definiscono i valori economici delle retribuzioni di posizione numerando le fasce di cui al comma 1 in ordine decrescente in modo da attribuire alla prima la misura massima e all'ultima quella minima.

4. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 56, comma 4, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo complessivo di € 43.909,47.

ART. 60 - RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DEGLI ENTI E ISTITUZIONI DI RICERCA INCARICATI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI GENERALI.

1. Ai dirigenti di seconda fascia degli Enti e Istituzioni di Ricerca incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia.

ART. 61 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle Amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Le Amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le Amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001 e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 18 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

ART. 62 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

1. Sono confermati in ciascuna delle Amministrazioni dell'Area VII i fondi per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato, già istituiti dai previgenti contratti collettivi, destinati alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia in servizio nelle Amministrazioni medesime.

2. Il finanziamento di ciascuno dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi, con le modalità ivi previste:

-Università:
a) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 38 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Università, quadriennio 1994/1997 del 5/2/1996;
b) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 3 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Università , biennio economico 1996/1997 del 5/2/1996;
c) le risorse di cui all'art. 3 del CCNL relativo al personale della dirigenza Area I del 5 aprile 2001 per il biennio 2000-2001;

-Enti di ricerca:
a) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 27 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Ricerca, quadriennio 1994/1997 del 5/3/1998;
b) gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 4 del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto Ricerca, biennio 1996/1997del 5/3/1998;
c) le risorse di cui all'art. 3 del CCNL relativo al personale della dirigenza Area I del 5 aprile 2001 per il biennio 2000-2001.

3. Per ciascun esercizio finanziario i fondi continuano, altresì, ad essere alimentati, sia per le Università che per gli Enti di Ricerca, come segue:

   a) risorse pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, secondo le modalità previste dal comma 4;
   b) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;

c) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;
d) risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 26 (Incarichi aggiuntivi);
e) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997.

4. In relazione al comma 3, lett. a), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Il fondo è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di seconda fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

- € 364,00 a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriori € 1.196,00 a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 56, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia).

7. Nel caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le Amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

8. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 63 – BUONI PASTO

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un importo pari a 7 euro, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art.1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art.2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle Amministrazioni a sostenere ogni dirigente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le Amministrazioni dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dirigenti/ai dirigenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII DELLA DIRIGENZA UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 01.02.2008 sull'ipotesi di CCNL relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il biennio 2004-2005;
Vista la nota n. 291/CL del 22.02.2008 con la quale la Corte dei Conti ha reso certificazione positiva relativamente all'accordo medesimo, biennio economico 2004-2005;
il giorno 5 marzo 2008 alle ore 15,30 , presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**ARAN** nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CONFEDERAZIONI		ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CGIL	*firmato*	**Università**	**CGIL SNUR** *firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CGIL SNUR** *firmato*
CISL	*firmato*	**Università**	**CISL UNIVERSITA'** *firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CISL FIR** *firmato*
UIL	*firmato*	**Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione**	**UIL PA** *firmato*
CIDA	*firmato*	**Università**	**CIDA FENDEP** *firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**ANPRI** *firmato*
CONFEDIR	*firmato*	**Università**	**DIRSTAT** *firmato*
		Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**DIRSTAT** *firmato*
CONFSAL	*firmato*	**Università**	**FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/ CISAPUNI** *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, biennio economico 2004-2005.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA VII – DIRIGENZA DELLE UNIVERSITA' E DEGLI ENTI DI RICERCA E DI SPERIMENTAZIONE

BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA VII (DIRIGENZA DELLE UNIVERSITA' E DEGLI ENTI DI SPERIMENTAZIONE E DI RICERCA) BIENNIO ECONOMICO 2004/2005

INDICE

Capo I
Disposizioni generali

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004, così come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 3 ottobre 2005, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Gli effetti decorrono dal giorno di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme del precedente CCNL.

Capo II
Trattamento economico dirigenti I fascia

Art. 2
Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di € 48.989,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2004 di € 69,00
dal 01/01/2005 di € 111,00

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in euro 51.329,04 per 13 mensilità.

3. Ai fini della completa applicazione dell'art. 53, comma 4, del CCNL 2002-05 (biennio economico 2002-2003), la retribuzione di posizione parte fissa, ivi definita è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

dal 01/01/2004 in € 32.336,69
dal 01/01/2005 in € 33.633,40

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 2 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 4

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art. 55 del CCNL per il quadriennio 2002-2005 (biennio economico 2002-03) è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di prima fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

- € 2.314,00 a decorrere dal 01/01/2004;
- ulteriori € 2.401,75 a decorrere dal 01/01/2005
- ulteriori € 1.521,00 a decorrere dal 31/12/2005

2. Le risorse di cui al primo e secondo punto del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 2, comma 3.

Capo III
Trattamento economico dirigenti II fascia

Art. 5
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di € 38.296,98 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2004 di € 60,00
dal 01/01/2005 di € 81,00

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in € 40.129,98 per 13 mensilità.

3. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, definita ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura di € 10.339,77, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

dal 01/01/2004 in € 10.859,77
dal 01/01/2005 in € 11.262,77

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento.

5. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio.

6. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 4.

Art. 6
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 62 del CCNL per il quadriennio economico 2002 - 2005 (biennio economico 2002-03) è ulteriormente incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi annui lordi per ciascun dirigente di seconda fascia, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità:

- € 520,00 a decorrere dal 01/01/2004;
- ulteriori € 507,00 a decorrere dal 01/01/2005
- ulteriori € 611,00 a decorrere dal 31/12/2005

2. Le risorse di cui al primo e secondo punto del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 5 comma 3.

Art. 8

Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. Le Amministrazioni determinano – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 59 del CCNL per il quadriennio economico 2002 - 2005.

2. In ciascuna Amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCNL, a un massimo di € 44.832,47.

08A01907

AUGUSTA IANNINI, *direttore*

ALFONSO ANDRIANI, *redattore*
DELIA CHIARA, *vice redattore*

(G803058/1) Roma, 2008 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

I S T I T U T O   P O L I G R A F I C O   E   Z E C C A   D E L L O   S T A T O

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **— presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2008 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

CANONE DI ABBONAMENTO

Tipo A Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:
(di cui spese di spedizione € 257,04) - annuale € **438,00**
(di cui spese di spedizione € 128,52) - semestrale € **239,00**

Tipo A1 Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
(di cui spese di spedizione € 132,57) - annuale € **309,00**
(di cui spese di spedizione € 66,28) - semestrale € **167,00**

Tipo B Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:
(di cui spese di spedizione € 19,29) - annuale € **68,00**
(di cui spese di spedizione € 9,64) - semestrale € **43,00**

Tipo C Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:
(di cui spese di spedizione € 41,27) - annuale € **168,00**
(di cui spese di spedizione € 20,63) - semestrale € **91,00**

Tipo D Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:
(di cui spese di spedizione € 15,31) - annuale € **65,00**
(di cui spese di spedizione € 7,65) - semestrale € **40,00**

Tipo E Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
(di cui spese di spedizione € 50,02) - annuale € **167,00**
(di cui spese di spedizione € 25,01) - semestrale € **90,00**

Tipo F Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
(di cui spese di spedizione € 383,93) - annuale € **819,00**
(di cui spese di spedizione € 191,46) - semestrale € **431,00**

Tipo F1 Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:
(di cui spese di spedizione € 264,45) - annuale € **682,00**
(di cui spese di spedizione € 132,22) - semestrale € **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2008.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI
(di cui spese di spedizione € 127,00) - annuale € **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00) - semestrale € **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II
(di cui spese di spedizione € 39,40) - annuale € **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60) - semestrale € **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo € **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5% € **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione) € 18,00
I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.